



**TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
BERDASARKAN UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN PADA PT. APAC INTI CORPORA BAWEN  
KABUPATEN SEMARANG**

Rendi Santoso\*, Hendro Saptono, Sonhaji  
Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro  
E-mail : [rendisantt@gmail.com](mailto:rendisantt@gmail.com)

**Abstrak**

Dalam menjalankan usahanya, perusahaan mempunyai perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja/buruh. Akan tetapi meskipun sudah ada kesepakatan dan perjanjian kerja, hubungan perusahaan dan pekerja/buruh tidak dapat di hindarkan dari konflik atau permasalahan yang terjadi pada kedua pihak tersebut, terutama pada pelaksanaan PHK. Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja pada PT. Apac Inti Corpora mengacu pada perjanjian kerja bersama yang dibuat berdasarkan kesepakatan bersama antara pihak perusahaan dengan serikat pekerja yang sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 untuk mengurangi perselisihan antara perusahaan dengan pekerja.

Kata kunci : *Pemutusan Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja Bersama, Perjanjian Kerja, PT. Apac Inti Corpora*

**Abstract**

*In the run of business, a company has employment agreement between company and worker/labor. Although there is agreement, relationship between company and worker/labor unavoidable from problem occur between company and worker/labor, especially in the work termination. Work termination at PT. Apac Inti Corpora refer to collective labor agreement made based on mutual agreement between company and labor union according to Law No. 13 years 2003 to reduce the dispute between company and worker/labor.*

*Keywords : Work Termination, Labor Agreement, employment agreement, PT. Apac Inti Corpora*

**I. PENDAHULUAN**

Secara umum perusahaan adalah suatu organisasi di mana sumber daya (input), seperti bahan baku dan tenaga kerja diproses untuk menghasilkan barang dan jasa (output) bagi pelanggan. Tujuan dari perusahaan secara umum ialah laba/keuntungan. Dan menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa,

baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.<sup>1</sup>

Seiring dengan berjalannya waktu tidak semua perusahaan yang ada di Indonesia selalu mendapat keuntungan. Kondisi ekonomi yang tidak menentu dan daya beli konsumen yang berkurang mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian, kepailitan hingga perusahaan bangkrut. Hal ini di sebabkan pendapatan perusahaan sedikit namun produksi tetap

<sup>1</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta : SinarGrafika,2009), halaman 1

dilakukan, pekerja/buruh tetap harus mendapatkan upah dan hak pekerja/buruh harus terpenuhi.

Pada kenyataannya dalam pelaksanaan kerjasama perusahaan dan pekerja/buruh dalam melakukan produksi ataupun distribusi masih terdapat permasalahan. Baik pekerja/buruh ataupun perusahaan dapat melakukan wanprestasi atau melanggar ketentuan-ketentuan yang di sepakati. Biasanya pekerja/buruh sebagai tenaga kerja sering menjadi korban karena perusahaan ingin mendapat keuntungan dengan cara melanggar perjanjian yang sudah ada dan di sepakati. Masih ada diskriminasi yang dilakukan oleh perusahaan yang dilakukan terhadap pekerja/buruh sehingga hak hak pekerja/buruh tidak di dapatkan. Perusahaan sebagai pemberi upah dan pemilik modal terkadang berlaku tidak adil terhadap hak-hak pekerja/buruh atau tenaga kerjanya. Pekerja/buruh sebagai rakyat kecil atau perorangan biasanya tidak dapat berbuat apa apa terhadap perlakuan atau keputusan perusahaan.

Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut hukum perburuhan. Pemakaian istilah tenaga kerja, pekerja, dan buruh pada dasarnya harus di bedakan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaga Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279 yang selanjutnya di singkat dengan UU No.13 Tahun 2003), adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.<sup>2</sup>

Dalam hubungan antara pengusaha dengan pekerja tidak luput dari adanya perjanjian dan perikatan dalam ketenagakerjaan yang berdasarkan pada Pasal 1313,1338,dan 1320 KUH Perdata sebagai dasar dalam melakukan perjanjian dan perikatan. Dalam KUH Perdata diatur juga tentang perjanjian-perjanjian untuk melakukan pekerjaan dalam Pasal 1601 KUH Perdata, tentang kewajiban pengusaha dan kewajiban pekerja dalam Pasal 1602-1603 KUH Perdata sebagai dasar hukum secara umum.

Salah satu pelaku ekonomi di Indonesia sebagai pengusaha yang memiliki pekerja dalam jumlah yang besar adalah PT. Apac Inti Corpora yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha pemintalan dan penenunan berdiri pada Tahun 1989. PT. Apac Inti Corpora terletak di Bawen Kabupaten Semarang memiliki jumlah pekerja 6.757 orang.<sup>3</sup> Kegiatan penerimaan pekerja/buruh, pelaksanaan kesejahteraan pekerja/buruh, upah pekerja/buruh, serta pemutusan hubungan kerja pasti terjadi pada perusahaan ini.

Berdasarkan uraian di atas, diketahui bahwa pelanggaran hak dan kewajiban antara pengusaha dan tenaga kerja masih sering terjadi. Meski sudah ada peraturan perundang undangan tetapi masih banyak terjadi pelanggaran oleh perusahaan dalam memperlakukan pekerjaanya. Sehingga di butuhkan perlindungan hukum bagi pekerja mengenai pesangon, upah, dan

<sup>2</sup> *Loc.cit*

<sup>3</sup> HRDevelopment, PT. Apac Inti Corpora, (Bawen:2016)

pemutusan hubungan kerja. Kasus yang banyak terjadi di Indonesia adalah mengenai hak pekerja pada saat terjadi pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut dan untuk memperjelas dan membatasi permasalahan yang ada dalam penulisan ini, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana tata cara pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT. Apac Inti Corpora?
2. Apa saja kendala yang di hadapi dan bagaimana upaya untuk mengatasi kendala PT. Apac Inti Corpora dalam pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)?

## II. METODE

Berdasarkan uraian tersebut di muka, metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris. Metode pendekatan yuridis empiris yaitu suatu cara prosedur yang digunakan untuk memecahkan masalah penelitian dengan meneliti data sekunder terlebih dahulu yaitu kajian pustaka untuk kemudian dilanjutkan dengan mengadakan penelitian terhadap data primer yang merupakan hasil wawancara dan pengamatan di PT. Apac Inti Corpora.

Spesifikasi penelitian yang digunakan bersifat deskriptif analitis yaitu pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan PT. Apac Inti Corpora pada saat sekarang, berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Bersifat deskriptif karena penelitian mengenai Pemutusan

Hubungan Kerja ini mempunyai maksud untuk memberikan gambaran secara rinci, sistematis dan menyeluruh mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi pada PT. Apac Inti Corpora.<sup>4</sup>

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum membicarakan tentang Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Apac Inti Corpora, penulis akan menguraikan tentang gambaran umum PT. Apac Inti Corpora dan Perjanjian Kerja Bersama PT. Apac Inti Corpora.

### 1. Gambaran Umum PT. Apac Inti Corpora

- a. Sejarah Singkat PT. Apac Inti Corpora

Awalnya adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang tekstil yang merupakan produsen benang dan tenun dengan nama PT. KANINDOTEX awal berdiri tahun 1989 dengan satu bisnis unit Spinning yang berkapasitas 60.000 spindle per mata pintal. Perusahaan ini mulai beroperasi tepatnya tanggal 08 Agustus 1990. Investasi modal berasal dari pengusaha swasta yang bekerjasama dengan bank pemerintah.

Dalam perjalanannya PT. KANINDOTEX mengalami pergantian manajemen di tahun 1995 diambil alih oleh Gabungan Koperasi Batik Indonesia / GKBI, namun beberapa bulan kemudian

---

<sup>4</sup> Hadari Nawawi & Mimi Martini, *Penelitian Terapan*, (Yogyakarta: 1994), hal. 73

berganti manajemen lagi oleh suatu Badan Konsorsium Bisnis Eksekutif Nasional yang dipimpin oleh Bambang Triatmodjo.

PT. KANINDOTEX semula terdiri dari 3 badan usaha :

1. PT. Kanindotex Succes Textile
  2. PT. Kanindotex Prima Perkasa
  3. PT. Kanindotex Mulia Utama
- Oleh Badan Konsorsium Bisnis Nasional dilakukan Akuisisi menjadi PT. APAC INTI CORPORA pada tanggal 2 Oktober 1995.

Dalam kurun waktu yang relatif singkat kurang dari 15 tahun, perusahaan PT. KANINDOTEX berkembang pesat dari 1 unit sub bisnis spinning menjadi 7 sub bisnis unit Spinning/pemintalan ( proses pengolahan serat kapas menjadi benang ), 3 sub bisnis unit Weaving Greige dan 2 sub bisnis unit Denim ( pengolahan benang menjadi kain /pertenunan ).

Agar tetap bisa bersaing lebih unggul PT. APAC INTI CORPORA menawarkan produk unggulannya benang, kain greige dan denim yang berkualitas tinggi kepada pangsa pasar. Benang dan kain hasil produk PT. APAC INTI CORPORA telah memperoleh pengakuan para pelanggan Global, oleh karena itu perusahaan ini telah melakukan export produknya sebesar 75 % kepada pelanggan di Dunia. Penerapan teknologi bersih dengan ditunjang fasilitas

mesin – mesin modern berwawasan lingkungan serta tetap menghargai pelanggan menjadikan perusahaan ini tetap terpercaya sebagai pelaku tekstil Nasioanal dan Internasional. Hal ini dengan telah diraihnya sertifikat Sistem Manajemen Mutu ISO : 9001 ( Mutu ), ISO 14001 ( Lingkungan ) pada tanggal 28 Agustus 2001, Sertifikat Sistem Manajemen Energi ISO 50001: 2011 pada 16 Juni 2014, Penghargaan Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup dari Kementerian Lingkungan Hidup RI periode tahun 2012 – 2013 PROPER peringkat Biru.

b. Lokasi PT. Apac Inti Corpora  
PT. APAC INTI CORPORA terletak di jl. Raya Soekarno – Hatta km. 32 Bawen – Semarang- 50661 – Jawa Tengah -Telp ( 0298 – 522888 ) Fax. ( 0298 – 522297 ) Desa Harjosari Kec. Bawen – Kab. Semarang.

Letak Geografis pada ketinggian 547 m diatas permukaan laut, suhu 25°C, curah hujan rata – rata 252 cm / tahun dan curah hujan harian rata – rata 156 cm/ tahun. Beberapa pertimbangan dalam pemilihan lokasi pabrik antara lain :

1. Letaknya strategis karena berada di tepi jalan raya Semarang – Bawen sehingga memudahkan transportasi bahan baku, peralatan dan

pruduk dari ke Bandara, stasiun dan pelabuhan di Semarang.

2. Dekat dengan sumber daya air, energi listrik, tenaga kerja yang mudah di dapatkan.
3. Lingkungan sekitar sangat mendukung karena dapat menciptakan lapangan kerja serta menggerakkan perekonomian.  
Komplek PT. APAC INTI CORPORA menempati areal tanah  $\pm$  110 ha, bangunan seluas 334.000 M<sup>2</sup>, Gudang 50.074 M<sup>2</sup>, panjang jalan 6.7 Km.

c. VISI, MISI Perusahaan

Sebagai tujuan masa depan / VISI yang ingin dicapai PT. APAC INTI CORPORA adalah “Mempertahankan dan mengembangkan reputasi perusahaan sebagai pelaku utama dalam industri tekstil nasional dan internasional. Sedangkan misi yang perlu diemban adalah “Berpikir dan bekerja lebih dan lebih baik.

Panca Darma perusahaan yang menggambarkan budaya perusahaan adalah ;

1. Kreativitas yang tinggi
2. Mengutamakan kerjasama
3. Siap dan tanggap terhadap perubahan
4. Dedikasi dan prestasi kerja yang tinggi
5. Menghargai pelanggan

d. Ketenagakerjaan

Karyawan di PT. APAC INTI CORPORA telah memiliki wadah Serikat Pekerja dengan nama PSP SPA PT. APAC INTI CORPORA mulai tahun

pencatatan 2015. Total karyawan **6.841** terdiri dari laki – laki sejumlah 2.667 dan 4.174 wanita ( sumber data : Laporan Personalia per Desember 2015 )

Agar terjadi hubungan industrial yang baik dan harmonis antar karyawan dengan manajemen PT. APAC INTI CORPORA telah disepakati adanya Perjanjian Kerja Bersama ( PKB ).

## **A. Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja pada PT. Apac Inti Corpora**

### **1. Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Masa Percobaan**

Pekerja yang sedang dalam masa percobaan adalah pekerja baru di dalam perusahaan sebelum menjadi pekerja dalam waktu tidak tentu atau pekerja tetap yang belum mencapai waktu 3 (tiga) bulan kerja masa percobaan. Apabila dalam waktu 3 (tiga) bulan masa percobaan tersebut pekerja/buruh dapat bekerja dengan baik dan tidak berbuat kesalahan yang fatal maka pekerja tersebut baru akan menjadi pekerja tetap.

Pekerja yang masih dalam masa percobaan dapat di putus hubungan kerjanya oleh perusahaan ataupun dapat memutus hubungan kerja dengan perusahaan tanpa syarat, dan pemberitahuan terlebih dahulu seperti yang tercantum dalam pasal 67 PKB. Jadi pemutusan hubungan kerja pada pekerja dalam masa percobaan tidak memerlukan surat pemberitahuan. Pekerja yang

dalam masa percobaan di PHK tidak mendapatkan kompensasi atau pesangon dari perusahaan seperti yang tercantum pada pasal 154 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. PHK dalam masa percobaan pada PT Apac Inti Corpora biasanya hanya terjadi apabila pekerja melakukan pelanggaran berat atau tindak pidana di dalam perusahaan.<sup>5</sup>

## **2. Pemutusan Hubungan Kerja karena Tindakan Indisipliner Pekerja**

Dalam pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena tindakan indisipliner atau pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja, PT. Apac Inti Corpora membagi kedalam 5 (lima) kelompok pelanggaran yang dalam masing-masing kelompok pelanggaran tersebut mempunyai sanksi yang berbeda. 5 (lima) kelompok pelanggaran tersebut telah disepakati oleh pihak perusahaan dan pekerja melalui serikat pekerja Apac Inti yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama periode 2015-2017, kelompok pelanggaran tersebut antara lain adalah:<sup>6</sup>

### **1. Pelanggaran kelompok A**

Dalam pelanggaran kelompok A ini, pekerja yang melakukan pelanggaran kelompok A tidak langsung mendapatkan sanksi berupa pemutusan hubungan kerja namun ada 4 kali pembinaan kepada pekerja yang melanggar sebelum pekerja tersebut di berhentikan atau di PHK apabila terus melakukan pelanggaran sesudah peringatan terakhir. Pelanggaran 1 maka pekerja mendapatkan pembinaan dan surat peringatan pertama, pelanggaran 2

maka pekerja mendapatkan pembinaan dan surat peringatan kedua, pelanggaran 3 maka pekerja mendapatkan pembinaan dan surat peringatan ketiga, pelanggaran 4 maka pekerja mendapatkan peringatan terakhir atau surat peringatan keempat, pekerja di skorsing selama beberapa hari namun tetap berhak mendapatkan upah sebesar 50% untuk jangka waktu paling lama 12 hari kerja seperti tercantum pada Pasal 46 Perjanjian Kerja Bersama. Selanjutnya apabila setelah mendapat surat peringatan terakhir pekerja tetap melakukan pelanggaran maka pekerja akan diberhentikan atau di PHK.<sup>7</sup> Perbuatan yang termasuk pelanggaran kelompok A adalah:<sup>8</sup>....

### **2. Pelanggaran kelompok B**

Sanksi dan pembinaan yang diberikan dalam pelanggaran kelompok B ini berbeda dengan kelompok A, dalam pelanggaran kelompok B ini hanya diberikan 3 (tiga) kali pembinaan dan surat peringatan saja, sehingga pada pelanggaran keempat pekerja akan di PHK.<sup>9</sup> Perbuatan yang termasuk kedalam pelanggaran kelompok B adalah:<sup>10</sup>.....

### **3. Pelanggaran Kelompok C**

Dalam pelanggaran kelompok C hanya diberikan 2 (dua) kali peringatan saja dan setelah itu pekerja dapat diberhentikan/di PHK bila tetap melakukan pelanggaran ketiga. Yang termasuk kedalam

---

<sup>7</sup> *Ibid.*

<sup>8</sup> Perjanjian Kerja Bersama PT. Apac Inti Corpora, Bawen, halaman 20.

<sup>9</sup> Atiq, *OpCit.*

<sup>10</sup> *Ibid*, halaman 21.

---

<sup>5</sup> Atiq, *OpCit.*

<sup>6</sup> *Ibid.*

perbuatan pelanggaran kelompok C adalah:<sup>11</sup> .....

#### 4. Pelanggaran kelompok D

Dalam pelanggaran kelompok D pekerja yang melakukan pelanggaran kelompok D akan langsung mendapatkan sanksi peringatan terakhir. Yang termasuk kedalam pelanggaran kelompok D adalah:<sup>12</sup> .....

#### 5. Pelanggaran kelompok E

Apabila pekerja melakukan pelanggaran kelompok E maka pekerja langsung mendapatkan sanksi dengan diberhentikan atau di PHK. Perbuatan yang dapat mengakibatkan pekerja dapat diberhentikan adalah:<sup>13</sup> .....

Di ungkapkan oleh Pak Atiq bagian Legal PT. Apac Inti Corpora pada saat wawancara di ruang legal perusahaan pada hari Senin tanggal 9 Mei 2016, bahwa pekerja yang melakukan pelanggaran-pelanggaran seperti yang telah tertulis pada Perjanjian Kerja Bersama, maka siapapun pekerja tersebut akan tetap dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan.

### **3. Pemutusan Hubungan Kerja karena Pekerja Meninggal Dunia**

Apabila pekerja meninggal dunia maka secara otomatis hubungan kerja berakhir. Pada PT. Apac Inti Corpora apabila ada pekerja yang meninggal dunia maka seperti yang tertulis pada Pasal 69 Perjanjian Kerja Bersama maka pengusaha mengadakan pemutusan hubungan kerja dengan memberikan uang santunan kematian, pesangon, uang penghargaan masa kerja dan

anti kerugian yang diberikan kepada ahli warisnya sesuai dengan aturan ketenagakerjaan yang berlaku. Sesuai Pasal 166 UU No. 13 Tahun 2003 maka ahli waris pekerja yang meninggal dunia mendapatkan dua kali uang pesangon, satu kali uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Di ungkapkan oleh Pak Wariatmo ketua serikat pekerja Apac Inti, bahwa apabila ada pekerja yang meninggal serikat pekerja Apac Inti punya organisasi sendiri yaitu S3K atau Santunan Sosial Setia Karyawan sebesar Rp. 3.000.000,-.<sup>14</sup>

### **4. Pemutusan Hubungan Kerja karena Pekerja Sakit/Cacat**

Dalam hal pekerja sakit berkepanjangan/cacat total yang menyebabkan tidak dapat melakukan pekerjaannya maksimal 12 (dua belas) bulan dengan didasarkan atas pertimbangan dokter perusahaan maka pengusaha mengenakan pemutusan hubungan kerjanya sesuai dengan aturan ketenagakerjaan yang berlaku, hal ini sesuai dengan Pasal 70 Perjanjian Kerja Bersama.

Pak Atiq mengatakan apabila ada pekerja yang tidak dapat bekerja karena sakit parah atau cacat, maka kami pihak perusahaan tetap memberikan upah selama pekerja tersebut belum di PHK dengan ketentuan seperti yang tercantum di Pasal 93 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Namun apabila sudah 12 (dua belas) bulan pekerja tersebut belum bisa bekerja maka pekerja tersebut mengajukan pengunduran diri dan tetap mendapatkan 2 kali uang pesangon, 2

<sup>11</sup> *Loc.cit.*

<sup>12</sup> *Loc.cit.*

<sup>13</sup> *Ibid*, halaman 22.

<sup>14</sup> Wariatmo, *Op.cit.*

kali uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai Pasal 172 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.<sup>15</sup>

#### **5. Pemutusan Hubungan Kerja karena Lanjut Usia**

Yang dimaksud dengan lanjut usia pada PKB PT. Apac Inti Corpora adalah usia pensiun yang telah di tentukan oleh perusahaan. Ada 7 ( tujuh) tingkatan usia pensiun di PT. Apac Inti Corpora, tingkat 1 usia 50 tahun, tingkat 2 usia 53 tahun, tingkat 3 usia 55 tahun, tingkat 4 usia 56 tahun, tingkat 5 usia 57 tahun, tingkat 6 usia 58 tahun, dan tingkat 7 usia 59 tahun.

#### **6. Pemutusan Hubungan Kerja karena Pensiun Dini**

Di PT. Apac Inti Corpora pekerja yang belum mencapai usia pensiun dapat mengajukan pensiun dini dengan ketentuan bahwa pekerja sudah bekerja minimal 15 tahun tidak terputus di PT. Apac Inti Corpora, pada saat permohonan diajukan pekerja harus berusia minimal 45 (empat puluh lima) tahun, dan karena alasan faktor kesehatan. Pengajuan pensiun dini tersebut harus telah mendapatkan persetujuan dari Direksi. Perusahaan memberikan hak-hak pekerja yang di PHK karena pensiun dini sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.<sup>16</sup>

#### **7. Pemutusan Hubungan Kerja karena Pengalihan Manajemen/ Rasionalisasi/ Relokasi/ Kondisi Perusahaan**

Di jelaskan oleh Pak Atiq bagian Legal PT. Apac Inti Corpora bahwa pernah terjadi pemutusan

hubungan kerja yang terpaksa dilakukan perusahaan karena kondisi perusahaan yang mengharuskan efisiensi dengan melakukan PHK oleh beberapa pekerja. Namun pemutusan hubungan kerja karena pengalihan manajemen, relokasi, rasionalisasi, ataupun pemutusan hubungan kerja karena perusahaan pailit belum pernah terjadi di PT. Apac Inti Corpora.

Dalam kondisi perusahaan sedang mengalami kerugian, perusahaan tidak dapat begitu saja langsung melakukan PHK terhadap pekerjanya, sebisa mungkin perusahaan menghindari PHK dengan cara melakukan menghilangkan jam lembur, mengurangi jam kerja, menunda kenaikan upah minimum, dan merumahkan atau meliburkan sebagian pekerja dengan perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja, dan dengan menawarkan pensiun dini kepada pekerja yang telah memenuhi syarat pensiun dini secara suka rela. Namun apabila seluruh upaya efisiensi tersebut tetap tidak bisa menyelamatkan kondisi perusahaan maka dengan terpaksa perusahaan melakukan PHK massal.<sup>17</sup>

karena kondisi perusahaan yang sedang mengalami kerugian maka pemberian hak pekerja yang di PHK di lakukan dengan cara dicicil selama 1 (satu) tahun atau sebanyak 12 (dua belas) kali.

Hal ini berdasarkan perjanjian di luar Perjanjian Kerja Bersama antara perusahaan dengan

---

<sup>15</sup> Atiq, *Op.cit.*

<sup>16</sup> *Ibid.*

---

<sup>17</sup> *Ibid.*



serikat pekerja karena terjadi pada situasi tertentu.<sup>18</sup>

Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, PT. Apac Inti Corpora mematuhi ketentuan yang ada di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan berdasarkan pada Perjanjian Kerja Bersama PT. Apac Inti Corpora. Semaksimal mungkin pihak perusahaan mencegah terjadinya perselisihan yang terjadi antara perusahaan dan pekerja dengan memenuhi hak-hak pekerja sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku.

## **B. Kendala dan Upaya Mengatasi Kendala dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja PT. Apac Inti Corpora**

### **1. Kendala dalam pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja**

Dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di PT. Apac Inti Corpora pada kenyataannya tidak berjalan dengan mudah, ada kendala-kendala yang dihadapi pihak perusahaan dan pekerja dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja. Berikut beberapa kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja:

- a. Kendala karena faktor pekerja  
Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang terjadi di PT. Apac Inti corpora ini terjadi karena beberapa macam penyebab, namun salah satu penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja yang sering mengakibatkan timbulnya permasalahan adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan

oleh perusahaan karena perusahaan melakukan efisiensi yang mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja massal. Kendala dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja ini timbul karena tidak semua pekerja dapat menerima keputusan perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja tersebut. (Hasil wawancara dengan Pak Atiq, bagian legal perusahaan pada hari Rabu tanggal 4 mei 2016 di ruang legal PT. Apac Inti Corpora).

Oleh karena itu penulis juga mencari informasi dari mantan pekerja PT. Apac Inti Corpora yang mengalami PHK. Salah satu mantan pekerja PT. Apac Inti Corpora bernama Pak Tulus menjelaskan bahwa pada awal mengetahui bahwa akan di PHK oleh perusahaan beliau sempat tidak terima karena setahu Pak Tulus dirinya sudah bekerja dengan baik dan tidak pernah melakukan kesalahan, beliau menolak untuk di PHK karena ada tanggungan keluarga dan karena beliau merasa bahwa dirinya tidak bersalah. Pak Tulus tidak paham mengenai pemutusan hubungan kerja karena efisiensi perusahaan karena dia pekerja biasa. Salah satu faktor yang menyebabkan pekerja tidak dapat menerima keputusan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan adalah susahny mencari pekerjaan lagi, di untkpakan oleh Pak Adi yang juga salah satu mantan

---

<sup>18</sup> Wariatmo, *Op.cit.*

pekerja PT. Apac Inti Corpora yang mengalami PHK.<sup>19</sup>

Namun bagaimanapun juga pemutusan hubungan kerja ini tetap dilakukan untuk menyelamatkan perusahaan dari kepailitan, pihak perusahaan berusaha menjelaskan alasan pemutusan hubungan kerja dengan memanggil pekerja yang tidak terima oleh keputusan perusahaan melalui Personalia perusahaan agar dapat menerima keputusan perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.

b. Kendala karena faktor kondisi perusahaan

Pada saat kondisi perusahaan sedang mengalami kerugian dan melakukan pemutusan hubungan kerja massal, maka sebenarnya kondisi perusahaan sudah tidak mampu untuk membayar biaya produksi dan menggaji pekerjanya. Sehingga dalam membayar pesangon kepada pekerja yang di putus hubungan kerjanya pun perusahaan juga mengalami kendala sehingga tidak dapat memberikan pesangon sesuai dengan yang telah ditentukan di Perjanjian Kerja Bersama ataupun yang ada dalam ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dalam hal ini perusahaan melakukan perundingan dengan serikat pekerja dan membuat perjanjian di luar Perjanjian Kerja Bersama untuk mendapatkan solusi agar pihak perusahaan dan pihak pekerja

yang di PHK sama-sama tidak dirugikan.<sup>20</sup> Hal-hal yang dilakukan oleh perusahaan di luar normatif yang akan menimbulkan permasalahan antara pekerja dan perusahaan, sehingga harus diadakan perundingan antara perusahaan dengan serikat pekerja untuk tercapainya kesepakatan bersama.

## **2. Upaya untuk Mengatasi Kendala dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Apac Inti Corpora**

Setelah mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan perselisihan ataupun permasalahan dalam pemutusan hubungan kerja, maka dapat ditentukan cara-cara untuk menghadapi kendala yang terjadi pada saat pemutusan hubungan kerja di PT. Apac Inti Corpora agar terhindar dari perselisihan antara pekerja dengan perusahaan. Upaya-upaya yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Sosialisasi kepada pimpinan perusahaan sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja tentang kondisi perusahaan dan prosedur pemutusan hubungan kerja yang akan dilakukan.
- b. Diadakannya rapat antara pihak perusahaan dengan serikat pekerja PT. Apac Inti Corpora tentang kondisi perusahaan dan pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang akan dilakukan oleh perusahaan.

---

<sup>19</sup> Mantan pekerja PT. Apac Inti Corpora, (5 Mei 2016)

---

<sup>20</sup> Wariatmo, *Op.cit.*

- c. Sosialisasi kepada pekerja yang akan di putus hubungan kerjanya.
- d. Dengan melibatkan serikat pekerja dalam setiap keputusan yang akan dilakukan oleh perusahaan untuk menjaga keharmonisan hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan mengenai hal-hal di luar normatif yang akan dilakukan oleh perusahaan.
- e. Dengan menawarkan program pensiun dini, yang dapat diajukan secara sukarela oleh pekerja.
- f. Mengadakan program pelatihan kewirausahaan kepada pekerja yang diadakan oleh perusahaan dan serikat pekerja.
- g. Dalam hal pekerja tidak terima dengan keputusan perusahaan maka serikat pekerja melalui bipartit akan menyampaikan aspirasi pekerja kepada perusahaan untuk dilakukan negosiasi.

Upaya-upaya tersebut dapat mengatasi kendala dalam pelaksanaan hubungan kerja pada PT. Apac Inti Corpora serta mengurangi kemungkinan terjadinya perselisihan ataupun permasalahan yang akan timbul karena pemutusan hubungan kerja. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan penulis, kendala ataupun permasalahan yang terjadi karena pemutusan hubungan kerja pada PT. Apac Inti Corpora semua dapat diselesaikan melalui perundingan dan bipartit. Perusahaan sangat mengupayakan pemenuhan hak-

hak pekerja agar tidak terjadi perselisihan, dalam hal kondisi perusahaan buruk, perusahaan tetap berupaya memenuhi hak-hak pekerja walaupun dengan cara dicicil dengan dasar perjanjian bersama yang di sepakati oleh pihak pekerja dan perusahaan.

Pasal 1313 KUH Perdata menjelaskan Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu pihak atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Perjanjian Kerja Bersama merupakan hasil kesepakatan bersama antara hasil kesepakatan bersama antara management dengan Serikat Pekerja PT. Apac Inti Corpora disepakati dan ditanda tangani oleh kedua belah pihak di Bawen pada tanggal 1 Desember 2015 dan berlaku selama 2 (dua) tahun, setelah jangka waktu Perjanjian Kerja Bersama berakhir dapat diperpanjang 1 tahun berikutnya sebagaimana Pasal 78 ayat (1) sampai dengan ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama PT Apac Inti Corpora. Management dengan adanya Perjanjian Kerja Bersama berkewajiban untuk memberikan hak Pekerja sebagaimana terikat dalam Perjanjian Kerja Bersama begitu pula sebaliknya Pekerja berkewajiban memberi hak Perusahaan dan mematuhi ketentuan sebagaimana terikat dalam Perjanjian Kerja Bersama.

Dari uraian di atas maka Perjanjian Kerja Bersama di PT. Apac Inti Corpora telah memenuhi unsur-unsur perjanjian pada umumnya sebagaimana di jelaskan Abdul Kadir Muhammad. Menurut Abdul Kadir Muhammad, perjanjian memiliki unsur-unsur:

- a. Ada pihak – pihak
- b. Ada persetujuan antara para pihak
- c. Ada tujuan yang akan dicapai
- d. Ada prestasi yang harus dilaksanakan
- e. Ada bentuk tertentu
- f. Ada syarat – syarat tertentu

#### IV. KESIMPULAN

1. Dalam hal pelaksanaan pemutusan hubungan kerja, PT. Apac Inti Corpora berpedoman pada Perjanjian Kerja Bersama yang telah dibuat dan disepakati oleh pihak pengusaha dan pihak serikat pekerja PT. Apac Inti Corpora yang tidak bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Beberapa pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja dalam masa percobaan, pekerja melakukan perbuatan indisipliner, pekerja meninggal dunia, pekerja sakit berkepanjangan/cacat, pekerja telah memasuki usia lanjut/usia pensiun, dan pemutusan hubungan kerja karena pensiun dini di PT. Apac Inti Corpora sudah sesuai dengan peraturan yang tercantum pada perjanjian kerja bersama dan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sehingga perselisihan ataupun permasalahan yang timbul antara pekerja dan pengusaha karena pemutusan hubungan kerja yang di sebabkan oleh alasan-alasan tersebut sangat jarang terjadi pada pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di PT. Apac Inti Corpora. Namun pada pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena efisiensi atau karena kondisi perusahaan masih banyak hal-hal di luar normatif yang dilakukan perusahaan pada saat kondisi

perusahaan sedang buruk/merugi sehingga harus diadakan perundingan ataupun forum bipartit untuk mencapai kesepakatan bersama antara pekerja dengan pengusaha dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja melalui pembuatan perjanjian bersama di luar perjanjian kerja bersama. Dalam hal menjalankan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha pada PT. Apac Inti Corpora didasarkan pada perjanjian kerja, perjanjian bersama, dan perjanjian kerja bersama, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 hanya sebagai peraturan dasar dan pedoman dalam pembuatan perjanjian-perjanjian dan pelaksanaannya.

2. Kendala dan upaya mengatasi kendala dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di PT. Apac Inti Corpora

Dalam melaksanakan pemutusan hubungan kerja, PT. Apac Inti Corpora mempunyai 2 (dua) faktor kendala yang dihadapi. Faktor kendala tersebut adalah faktor kendala yang berasal dari pekerja dan faktor kendala dari perusahaan itu sendiri. faktor kendala dari pekerja terjadi karena tidak semua pekerja dapat menerima keputusan perusahaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja. Sedangkan faktor kendala dari perusahaan adalah kendala dalam pemenuhan hak-hak pekerjadalam keadaan perusahaan sedang buruk/merugi, sehingga dalam kondisi ini perusahaan tidak dapat memenuhi hak-hak pekerjanya sesuai normatif sepenuhnya.

Namun kendala-kendala tersebut dapat diatasi dengan upaya-upaya yang dilakukan oleh perusahaan dan

serikat pekerja dengan cara sosialisasi kepada pimpinan perusahaan sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja tentang kondisi perusahaan dan prosedur pemutusan hubungan kerja yang akan dilakukan, diadakannya rapat antara pihak perusahaan dengan serikat pekerja PT. Apac Inti Corpora tentang kondisi perusahaan dan pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang akan dilakukan oleh perusahaan, sosialisasi kepada pekerja yang akan di putus hubungan kerjanya, dengan melibatkan serikat pekerja dalam setiap keputusan yang akan dilakukan oleh perusahaan untuk menjaga keharmonisan hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan mengenai hal-hal di luar normatif yang akan dilakukan oleh perusahaan, dengan menawarkan program pensiun dini, yang dapat diajukan secara sukarela oleh pekerja, mengadakan program pelatihan kewirausahaan kepada pekerja yang diadakan oleh perusahaan dan serikat pekerja, dan dalam hal pekerja tidak terima dengan keputusan perusahaan maka serikat pekerja melalui bipartit akan menyampaikan aspirasi pekerja kepada perusahaan untuk dilakukan negosiasi.

## **V. DAFTAR PUSTAKA BUKU-BUKU**

- Ashshofa, Burhan. 2004. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Badzrulzaman, Mariam Darus. *KUH Perdata Buku III Hukum Perikatan dengan Penjelasannya*. Bandung: Citra Aditya Bakti
- Budi Sutrisno dan Zaeni Asyhadie. 2012. *Hukum Perusahaan dan Kepailitan*. Jakarta: Erlangga
- Gunawan, Johannes. 1987. *Penggunaan Perjanjian Standart dan Implikasinya pada Asas Kebebasan Berkontrak*. Bandung:
- Gunawan Widjaya dan Kartini Muljadi. 2002. *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Hasyim, Farida. 2013. *Hukum Dagang*. Jakarta: Sinar Grafika
- Husni, Lalu. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Grafindo Persada
- Kertonegoro, Sentanoe. 1999. *Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja*. Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia
- Khakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: Citra Aditya Bakti



- Meliala, Djaja S. 2007. *Perkembangan Hukum Perdata tentang Benda dan Hukum Perikatan*. Bandung: Nuansa Aulia
- Mimi Martini dan Hadari Nawawi. 1994. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta
- Muhammad, Abdul Kadir. 1993. *Hukum Perdata Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti
- Nasution. 1968. *Penelitian Naturalistik*. Bandung: Tarsito
- Ninik Widiyanti dan Y W Sunindhia. 1998. *Masalah PHK dan Pemogokan*. Jakarta: Bina Aksara
- Patrik, Purwahid. 1986. *Asas Itikad Baik dan Kepatuhan dalam Perjanjian*. Semarang: Undip
- Soekanto, Soerjono. 1989. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press
- Subekti. 1987. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa
- Sutrisno, Hadi. 1990. *Metodologi Research Jilid I*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada
- Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika
- Wijayanti, Asri. 2015. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafik
- Wiwoho Soejono dan F X Djumialdji. 1987. *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*. Jakarta: Bina Aksara
- Yani, Ahmad. 1999. *Perseroan Terbatas*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

#### PERUNDANG-UNDANGAN

Buku Perjanjian Kerja Bersama PT. Apac Inti Corpora

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja